

# Der ERA -TV

**Ein Gestaltungsrahmen  
für die Arbeit der Zukunft !**

# Ziele des ERA – TV !

**Die wichtigsten Ziele des ERA – TV sind:**

- ★ **Beseitigung der Ungerechtigkeiten in den bestehenden Tarifverträgen!**
- ★ **Weiterentwicklung der bestehenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge zu einem einheitlichen, modernen und gerechten Flächentarifvertrag für ganz Baden - Württemberg!**

# Beseitigung der Ungerechtigkeiten in den bestehenden Tarifverträgen!

- ➔ bei der Bezahlung von vergleichbaren Anforderungen
  - zwischen Angestellten und ArbeiterInnen (GE)
  - zwischen T - und K – Angestellten (GE)
  - zwischen Leistungslöhnern und Zeitlöhnern (LE)
  
- ➔ bei der Bezahlung von vergleichbaren Belastungen und damit die Abschaffung von tendenziell diskriminierenden Bestimmungen

GE = Grundentgelt; LE = Leistungsentgelt

# Weiterentwicklung der bestehenden Lohn- und Gehalts- rahmentarifverträge zu einem einheitlichen, modernen und gerechten Flächentarifvertrag für ganz Baden - Württemberg!

- ➔ **Erhalt des Flächentarifvertrages**
- ➔ **Aufwertung der Facharbeit – auch zur Sicherstellung  
des notwendigen qualifizierten Arbeitskräftepotenzials**

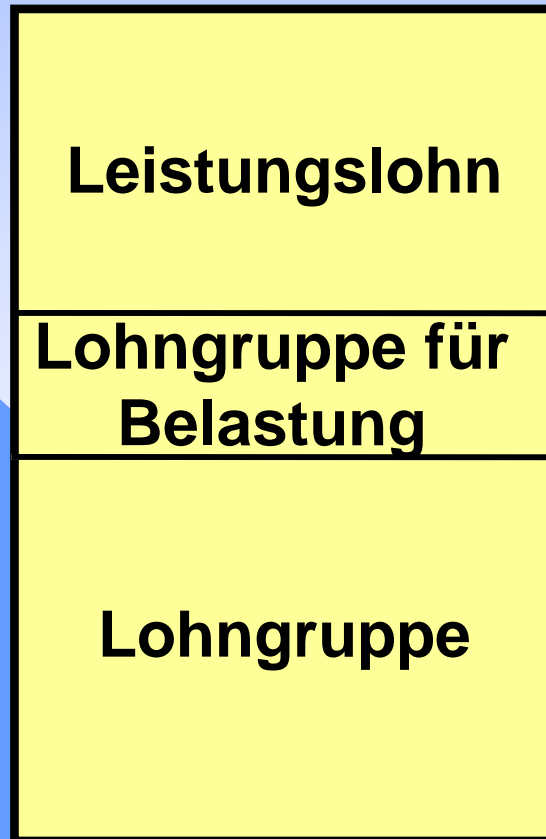
# Der Entgeltaufbau nach Tarifvertrag (Monatsentgelt)

- Prinzipdarstellung -

**Angestellte**



**ArbeiterInnen**

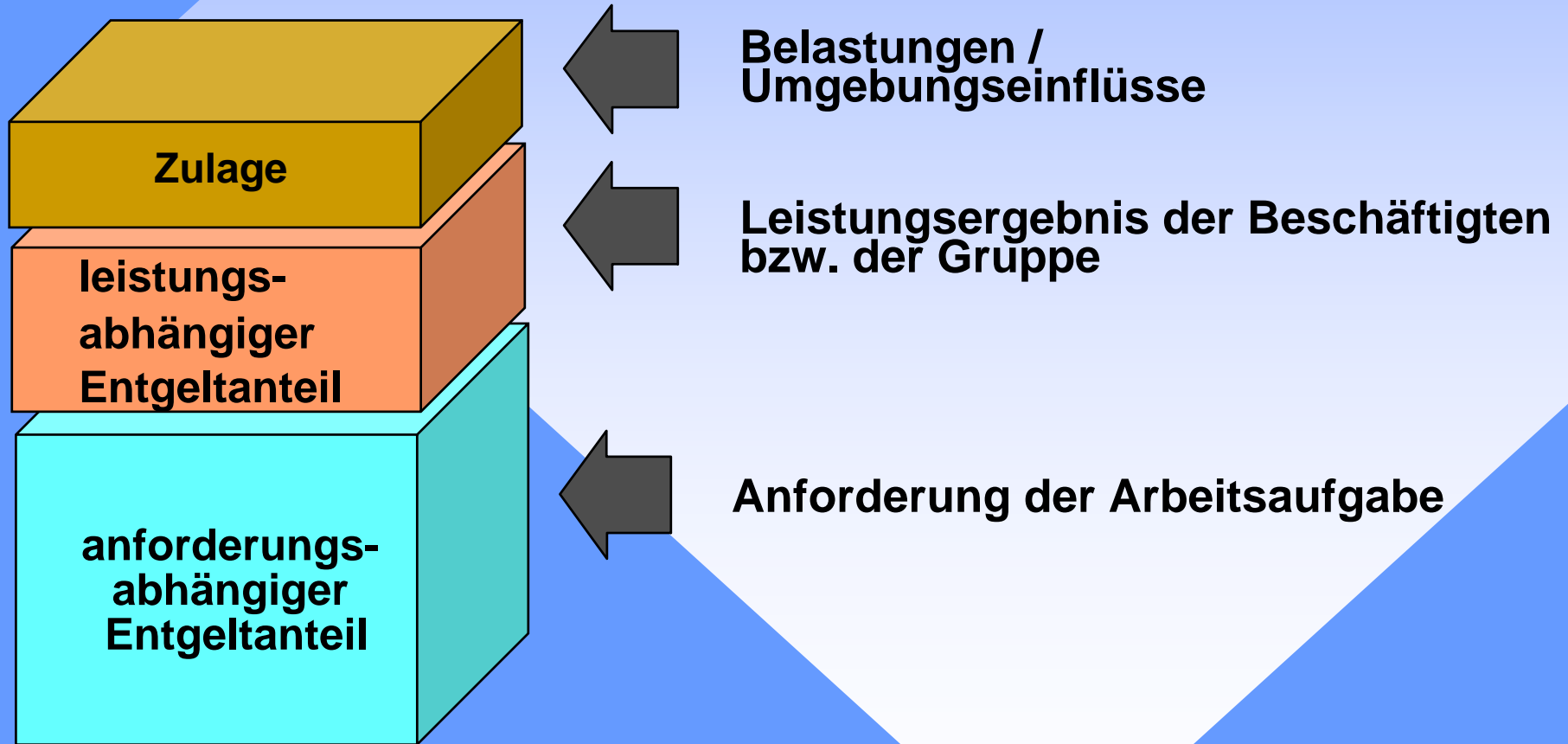


**ArbeiterInnen**



# Der Entgeltaufbau nach ERA - TV (Monatsentgelt)

- Prinzipdarstellung -



# Das Stufenwertzahlverfahren

Differenzierung der Arbeitsaufgaben durch eine analytische Betrachtung nach den Bewertungsmerkmalen:

## Wissen und Können

- Anlernen / Erfahrung;  
Übung
- Ausbildung
- Erfahrung

## Denken

## Handlungsspielraum / Verantwortung

## Kommunikation

## Mitarbeiterführung

# Das Stufenwertzahlverfahren

Differenzierung der Arbeitsaufgaben durch summarisch beschriebene Stufen je Bewertungsmerkmal

Beispiel:

<b>3. Handlungsspielraum / Verantwortung</b>	
<b>Stufe</b>	<b>Beschreibung</b>
<b>1</b>	<b>Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.</b>
<b>2</b>	<b>Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).</b>
<b>3</b>	<b>Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).</b>
<b>4</b>	<b>Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.</b>
<b>5</b>	<b>Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.</b>

**USW.**



# Das Stufenwertzahlverfahren

Differenzierung (Gewichtung) der Merkmale untereinander und innerhalb durch die Festlegung von Wertzahlen (Punkte / Arbeitswerte)

Beispiel:

Bewertungsmerkmal	max. P-zahl
<b>Wissen und Können</b> - Anlernen / Erfahrung; Übung - Ausbildung - Erfahrung	<b>39</b>
<b>Denken</b>	<b>20</b>
<b>Handlungsspielraum / Verantwortung</b>	<b>17</b>
<b>Kommunikation</b>	<b>13</b>
<b>Mitarbeiterführung</b>	<b>7</b>

<b>3. Handlungsspielraum / Verantwortung</b>		
Stufe	Beschreibung	Punkte
1	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen.	1
2	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit geringem Handlungsspielraum bei einzelnen Arbeitsverrichtungen (einzelne Arbeitsstufen innerhalb einer Teilaufgabe).	3
3	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum bei einzelnen Teilaufgaben (Teil eines Gesamtauftrages oder Arbeitsablaufes).	5
4	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach Anweisungen mit Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe.	7
5	Die Arbeitsdurchführung erfolgt nach allgemeinen Anweisungen mit erweitertem Handlungsspielraum innerhalb der Arbeitsaufgabe. Alternative Handlungswege bzw. Möglichkeiten sind gegeben.	9

# Das Stufenwertzahlverfahren

- Zusammenfassung -

Eine Anforderung wird erfüllt,  
wenn man etwas weiß oder kann  
und dieses **Wissen und Können**  
über **Denken** im Rahmen  
eines **Handlungsspielraumes**  
zusammen mit anderen  
**(Kommunikation)** in  
Arbeitsergebnisse umsetzt!

# 1a. Der tarifliche Beispielkatalog

Der Katalog umfasst 122 Beispiele

**Repräsentative  
Auswahl**



**von Eckpositionen der  
vertikalen Wertigkeit**



**aus allen Funktionsbereichen  
der Unternehmen**



# Konfliktlösungsverfahren (Verhandlungsergebnis)

## Standardlösung

1. Stufe  
**Paritätische Kommission**

2. Stufe  
**Erweiterte Paritätische  
Kommission**

3.1 Stufe  
**Schiedsstelle mit Vorsitzendem**

(Ermittlung des Vorsitzenden durch  
Losentscheid aus dem Pool)  
(Vermittlungsversuch)

3.2 Stufe  
**Schiedsstelle und Spruch**

(Merkmalsstufen bzw. Entgeltgruppe  
im Rahmen der Anträge der Parteien)

## Alternativen

Über Geschäftsordnung der PaKo kann einvernehmlich ein Vermittlungsversuch AG - BR zwischengeschaltet werden.

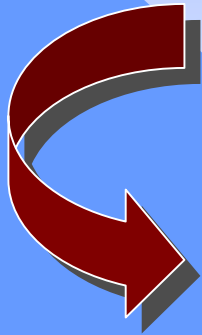
### Losentscheid

Über Geschäftsordnung der PaKo kann einvernehmlich der Losentscheid festgelegt werden.

Der Arbeitgeber kann den Losentscheid einseitig festlegen (für 2 Jahre). In der Periode kann nur einvernehmlich zur Standardlösung zurückgekehrt werden.

# Vereinfachtes Einstufungsverfahren (Betriebsgrößenregelung)

**In Betrieben mit bis  
zu 500 Beschäftigten\***



**Keine ständige  
Paritätische Kommission  
(d.h. keine  
Fall-zu-Fall-Überprüfung)**

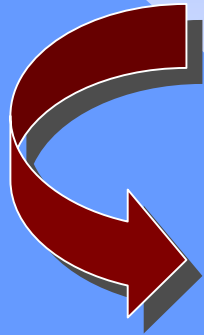


**BR nimmt das  
Einstufungsergebnis  
des Arbeitgebers entgegen**

\*Für konzernabhängige Betriebe  
mit bis zu 300 Beschäftigten

# Vereinfachtes Einstufungsverfahren (Reklamation)

**Reklamation der  
Entgeltgruppe**



**Bildung einer  
Paritätischen Kommission  
(je 2 Vertreter)**

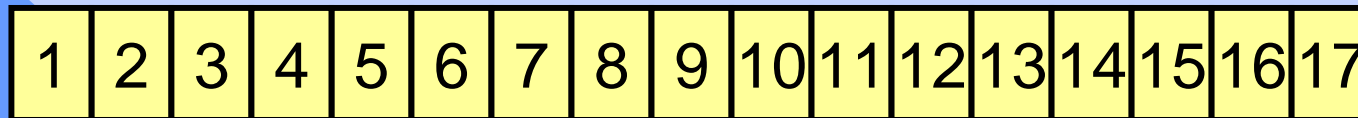


**Aufgaben, Rechte und  
Konfliktlösung  
ansonsten identisch**

Freiwillige BV:

- Einrichtung einer ständigen PaKo
- Festlegung von je 3 PaKo-Mitgliedern

# Grundentgeltdifferenzierung (Grundmodell Stand: Juni 2003)



**1.592,89 €**

**ERA-Eckentgelt  
2.152,55 €**

**4.014,50 €**

\*Anmerkung: Heute haben wir jew. 7 Gruppen für K u.T sowie 12 LG in der Summarik.

# Entgelttabelle ERA-TV (Stand: Juni 03)



ERA-Entgelttabelle	
EG 1	1.592,89
EG 2	1.635,94
EG 3	1.722,04
EG 4	1.808,14
EG 5	1.915,77
EG 6	2.023,40
EG 7	2.152,55
EG 8	2.303,23
EG 9	2.453,90
EG 10	2.615,35
EG 11	2.787,55
EG 12	2.981,28
EG 13	3.175,01
EG 14	3.368,74
EG 15	3.562,47
EG 16	3.799,25
EG 17	4.014,50



# Grundentgelt differenzierung - Sockelbeträge -

Die Sockelbeträge werden im ERA-Entgeltabkommen als Prozentwert des ERA-Grundentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe ausgewiesen.

Es gelten folgende Sockelbeträge:

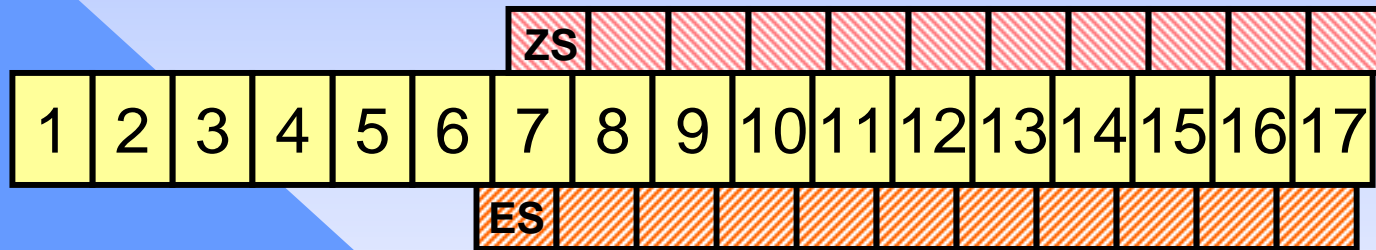
Entgeltgruppe(n)	Sockelbetrag (*1)	Sockelbetrag (*2)
1	9 %	11 %
2	7 %	10 %
3	2 %	5 %
4	0 %	2 %
5 - 17	0 %	0 %

**\*1) Für alle Betriebe, soweit nicht \*2) zutrifft.**

**\*2) Für Betriebe im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden, die vor der betrieblichen Einführung des ERA-TV das analytische Arbeitsbewertungssystem gem. § 4.1. LGRTV I Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11.2.1988 vereinbart hatten.**

*Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien werden jeweils für die Betriebe in den Tarifgebieten Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden, in denen der durchschnittliche Verdienstgrad auf Basis der bisherigen tariflichen Regelungen 130 % im Leistungslohn unterschreitet und die systembedingte betriebliche Kostenneutralität nicht eingehalten ist, eine Vereinbarung über niedrigere Sockelbeträge finden.*

# Grundentgeltdifferenzierung (Optionsmodell)



Die Eingangsstufe (**ES**) liegt immer um  $\frac{1}{3}$  der Differenz zur niedrigeren Entgeltgruppe unter der jew. EG.

Die Zusatzstufe (**ZS**) liegt immer um  $\frac{1}{3}$  der Differenz zur höheren Entgeltgruppe über der jew. EG.

Anmerkung: Heute haben wir 50 Geldbeträge allein im Angestelltenbereich!

# Grundentgelt differenzierung (Optionsmodell)

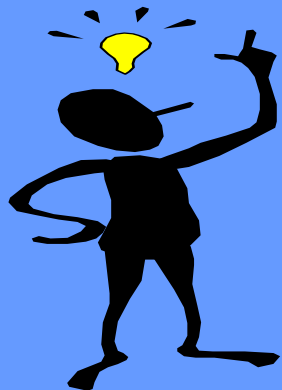
**Die Eingangsstufe  
ist eine Zeitstufe.  
Sie gilt für das 1. Jahr  
der Beschäftigung in der  
Entgeltgruppe.**

**Die Zusatzstufe ist  
anforderungsabhängig.**

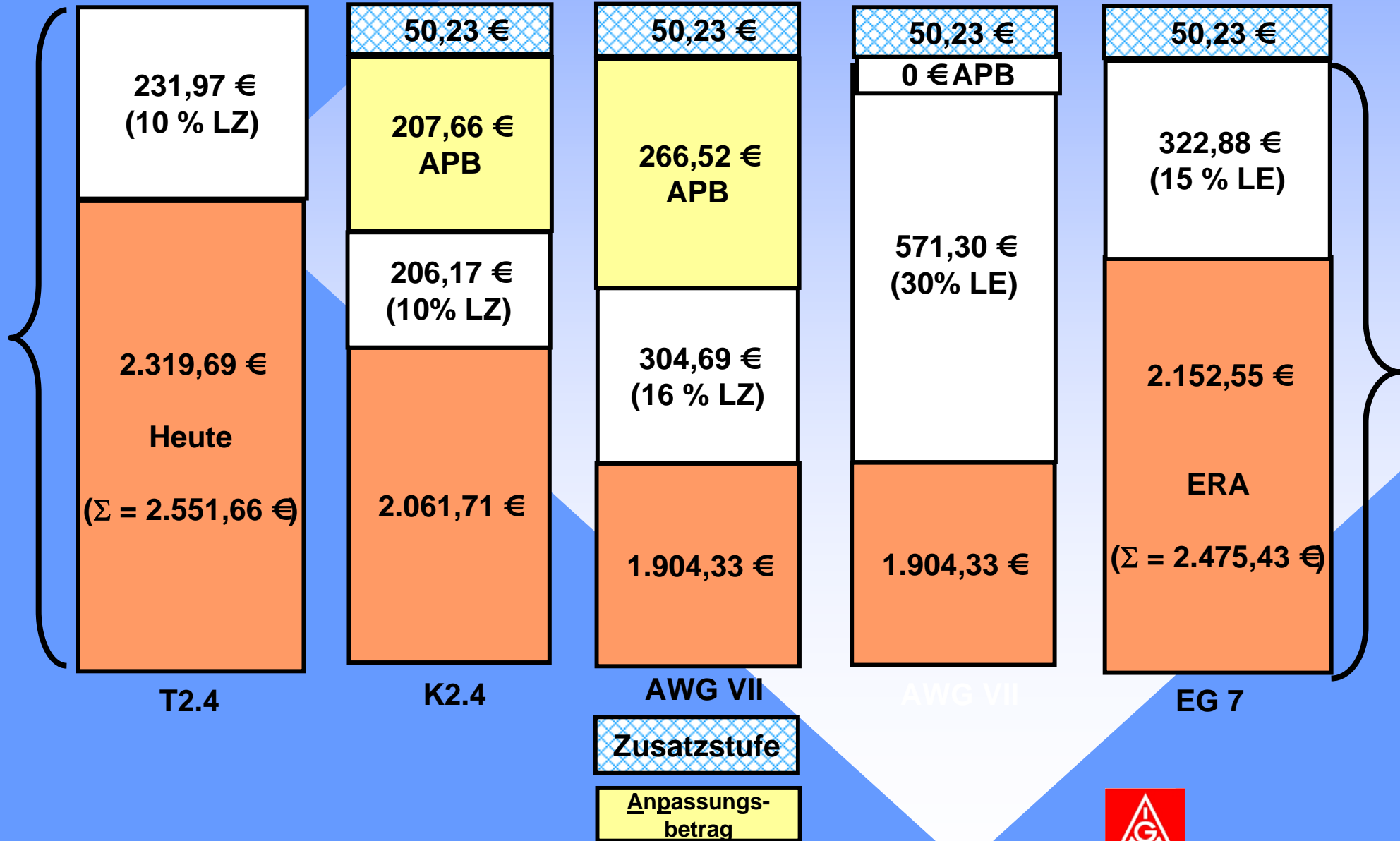
**Bewertet werden:**

**Spezielle betriebl. Anforderungen  
an das Wissen und Können**

- ➔ **ausgeprägte betriebliche  
Spezialkenntnisse und/oder**
- ➔ **ausgeprägte aufgaben-  
bezogene Qualifikation**



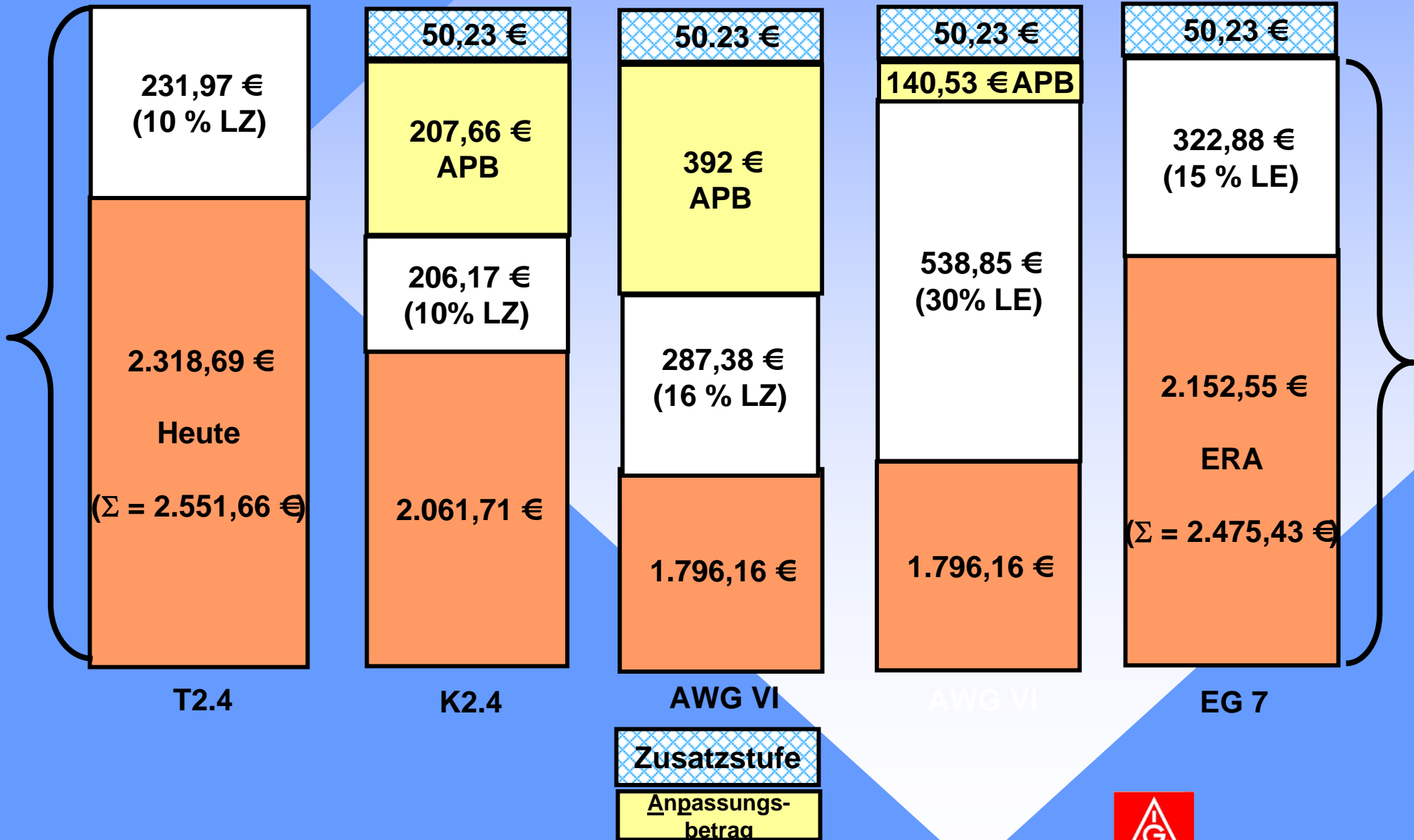
# - ERA - Eckentgelt NW/NB -



© Alle Rechte bei IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Jede Vervielfältigung, wie Kopieren und Weitergaberecht, bei uns

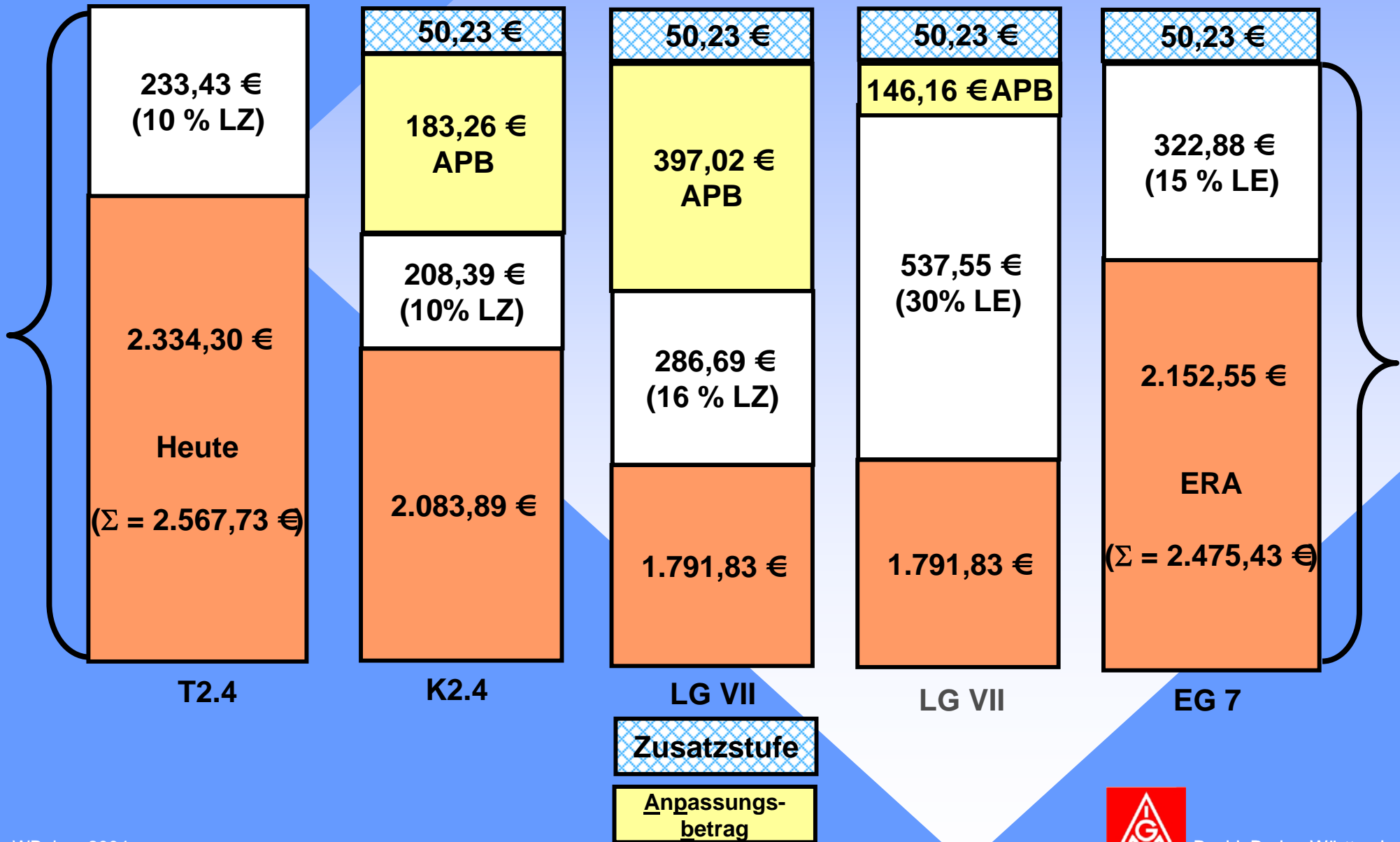


# - ERA - Eckentgelt NW/NB -



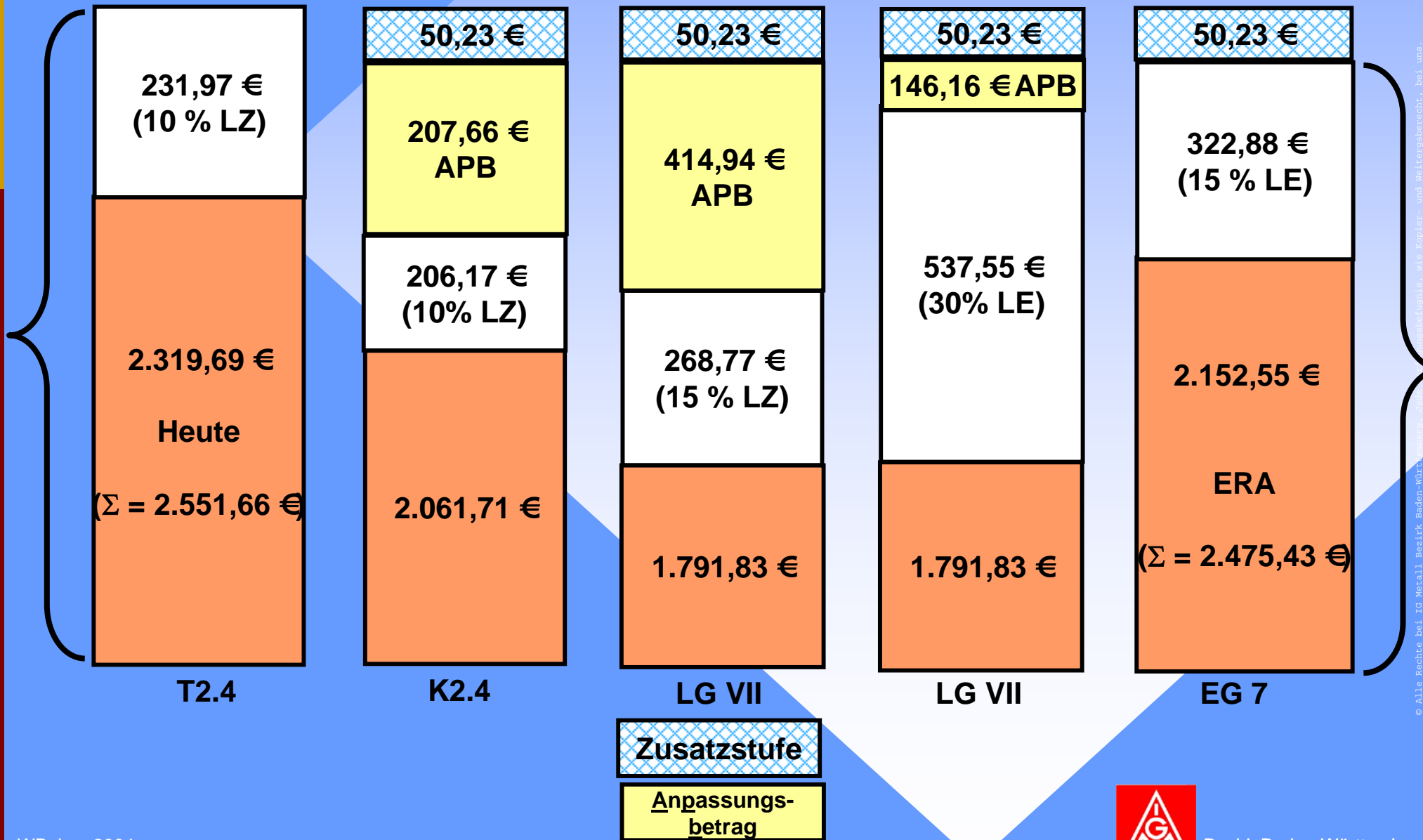
© Alle Rechte bei IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Jede Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung ist Kopier- und Weitergaberecht, bei uns

# - ERA - Eckentgelt SW/HZ -



© Alle Rechte bei IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Jede Vervielfältigung, wie Kopieren und Weitergeben, ist untersagt.

# - ERA - Eckentgelt SB -



© Alle Rechte bei IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Alle Rechte vorbehalten. Kopieren, Weitergeben, Verbreiten ist ausdrücklich untersagt.



# ERA - Leistungsentgelt

**3 Methoden  
Einzel oder in Kombination**

**Kennzahlen-  
vergleich**

- Menge
- Zeit
- Nutzung
- Projektlaufzeit
- 

**Beurteilen**

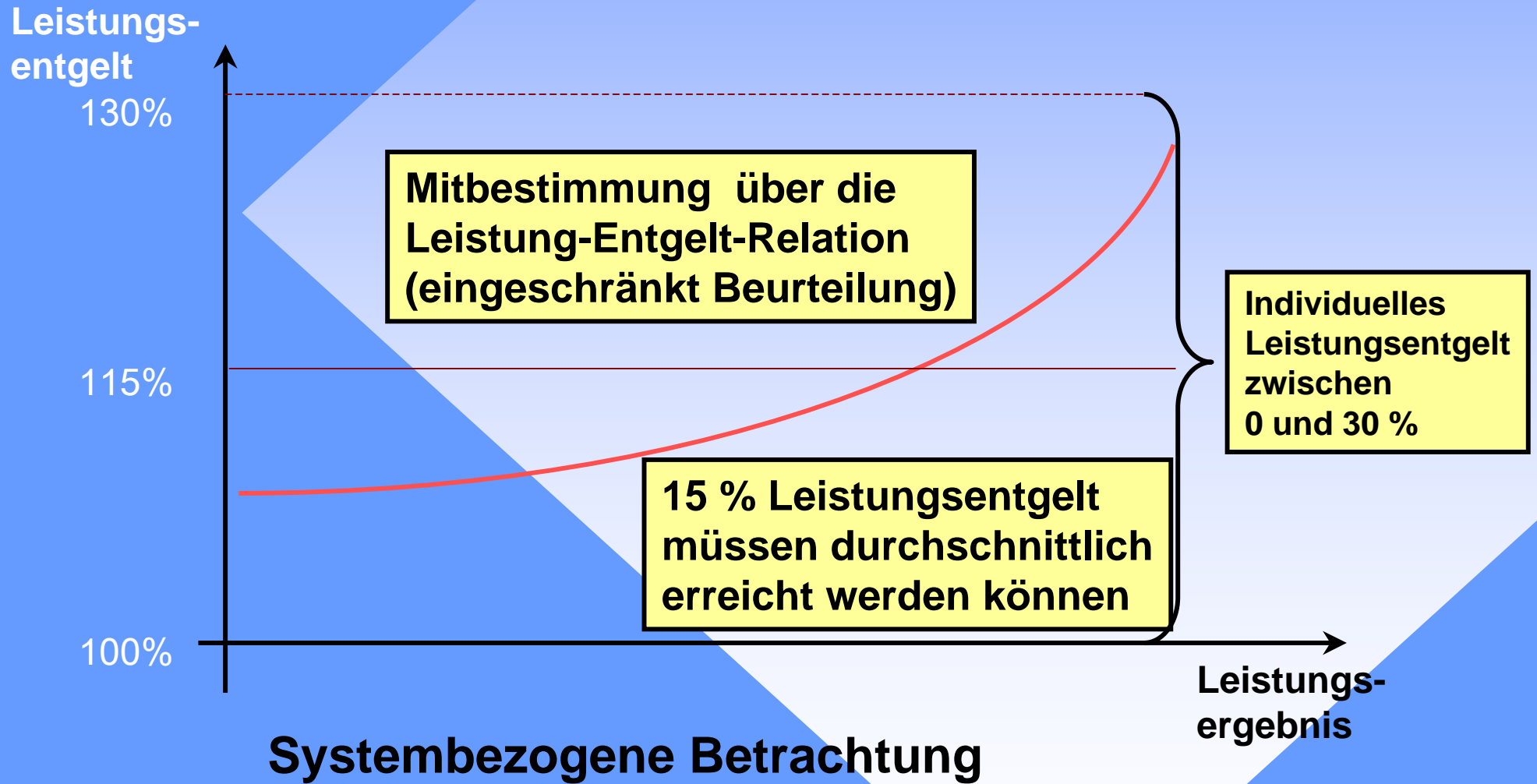
- Effizienz
- Qualität
- Flexibilität
- Zusammenarbeit
- 

**Zielvereinbarung**

- Projekte
- Qualität
- Qualifizierung
-

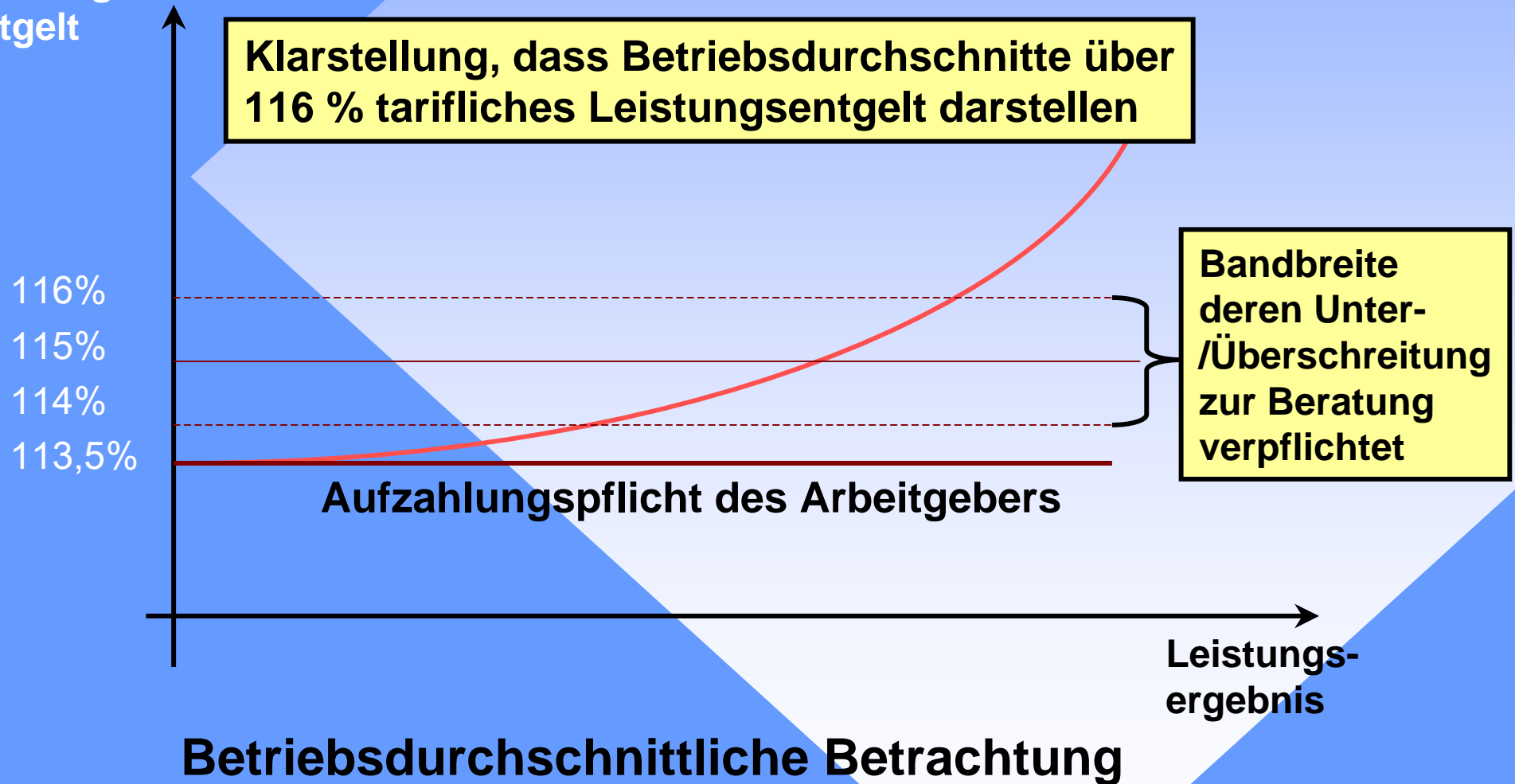


# Tarifliches Leistungsentgelt und Mindestabsicherung



# Tarifliches Leistungsentgelt und Mindestabsicherung

Leistungs-  
entgelt



© Alle Rechte bei IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Jede Veröffentlichung, wie Kopier- und Weitergaberecht, bei uns

# Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage

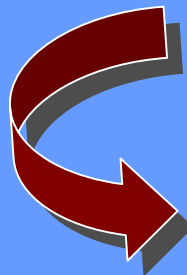
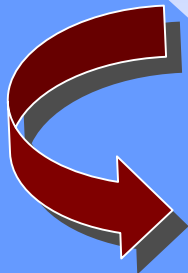
## 1. Grundsatz

**Keine Bezahlung von  
Gesundheitsschäden**

**Vorrang hat der  
Belastungsabbau**

**Zu berücksichtigen sind:**

- **Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene**
- **sonstige gesicherte arbeitswissenschaftl. Erkenntnisse**



# Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage

## 2. Grundsatz

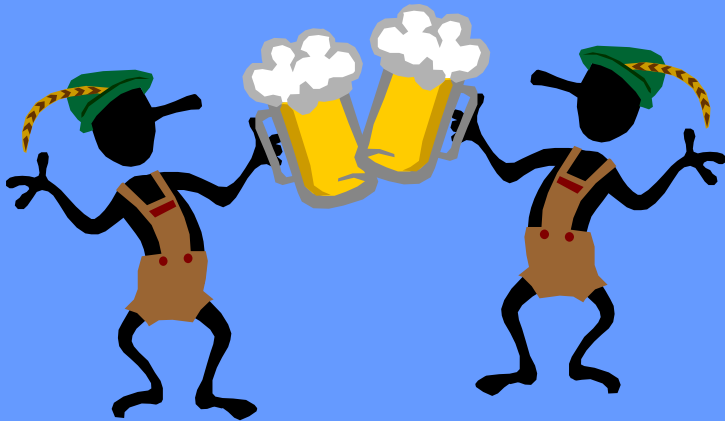
**Gleiche bzw. vergleichbare  
Belastung muss  
einheitlich bezahlt werden!**

**Keine Bezahlung über  
höhere Entgeltgruppen,  
sondern über eine Zulage!**

**Eine Belastung**

- der Muskeln
- durch Reizarmut
- durch Lärm und
- durch sonstige Umgebungseinflüsse

wird bezahlt, wenn sie über eine  
mittlere Belastung hinaus geht!



# Berücksichtigung von Belastungen durch eine Zulage

- Zulagesystem -

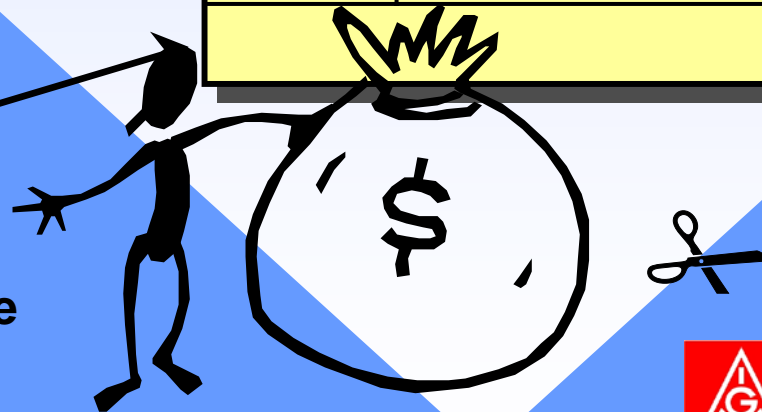
Je 2 Belastungsstufen mit gleicher Gewichtung für:

- Belastung der Muskeln
- Belastung durch Reizarmut
- Belastung durch Lärm
- Belastung durch sonstige Umgebungseinflüsse

führen zu einem

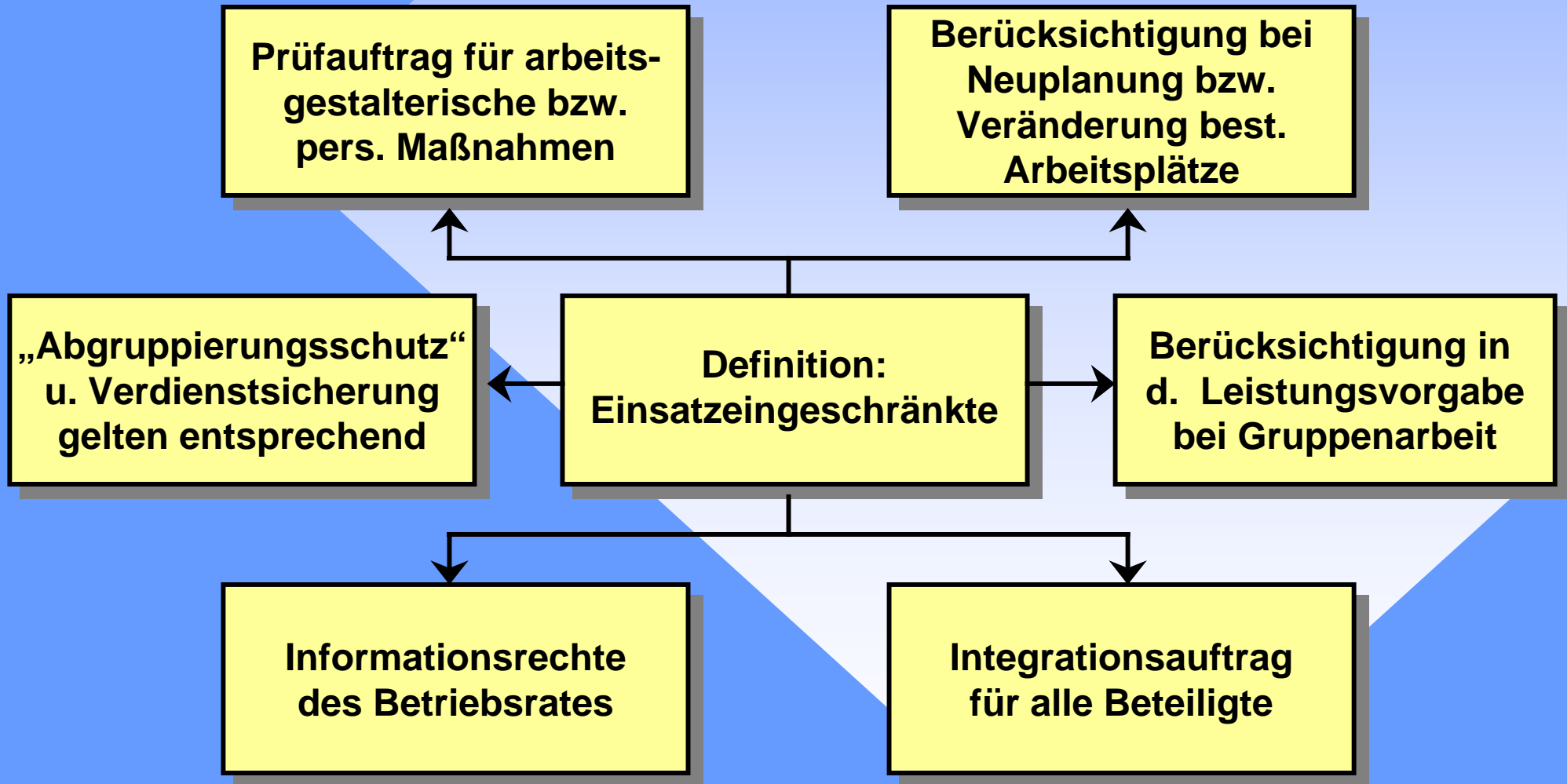
## Zulagesystem für Belastungen

Punkte	Geldbetrag in % der EG 7
1	2,5 %
2	5,0 %
3	7,5 %
4 *	10,0 %

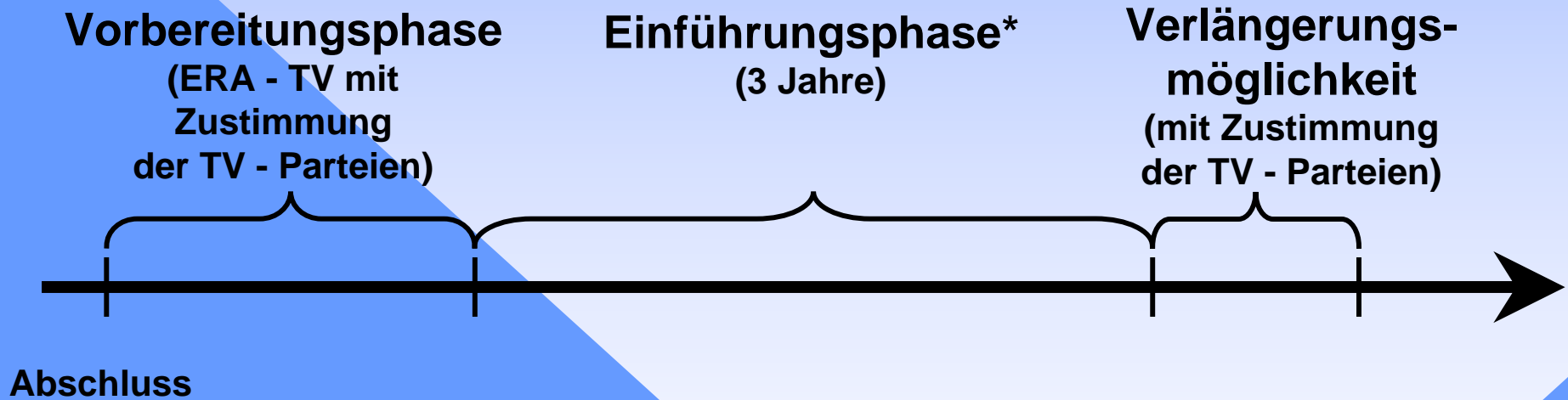


\* NW/NB u. SW/HZ auch 5 Punkte und 12,5 %, wenn Gießerei !

# Regelungen für Einsatzeingeschränkte



# Tarifliche Stichtage



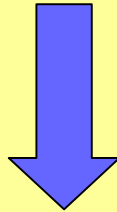
**Voraussetzung:**

★ **Bereitstellung von 2,79 % Strukturvolumen**

\* Beginn und Ende der Einführungsphase werden bei Vereinbarung der letzten ERA-Strukturkomponente festgelegt.

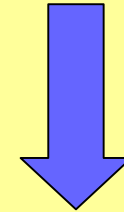
# Umstellung Leistungsentgelt nach ERA-TV

**Freiwillige BV**



**ERA - Leistungsentgelt**

**Keine freiwillige BV**



**Überleitung nach Regeln**



# Umstellung Leistungsentgelt nach ERA-TV

## - Regeln zur Überleitung -

### Kollektive Regeln

- ❖ Umrechnung der  $\emptyset$  Verdienstgrade
- ❖ Kappung der  $\emptyset$  Verdienstgrade
- ❖ Anpassung der  $\emptyset$  Verdienstgrade, wenn systembedingte Kosten
  - ↪  $> 2,79 \%$
  - ↪  $< 2,79 \%$
  - ↪  $> 4,79 \%$  in den EG 1 - 6 im Zeitlohn

### Individuelle Regeln

- ❖ Umrechnung Verdienstgrad
- ❖ Kappung Leistungsentgelt
- ❖ betrieblich Ermöglichter Mehrverdienst
- ❖ ERA-Ausgleichsbeträge
  - ↪ Unterschreiter
  - ↪ Überschreiter

# ERA-TV Einführung (ETV-ERA)

## - Unterschreiter -

- ❖ **Anrechnung tariflicher Bestandteile, wenn sie durch die ERA-Einführung entfallen**
- ❖ **Anrechnung übertariflicher Verdienste**
- ❖ **Anpassung zum Stichtag der ERA - Einführung um bis zu 100 €**
- ❖ **Anpassung jeweils nach 12 Monaten um weitere 100 €**
- ❖ **spätestens nach 60 Monaten vollständige Anpassung**

# ERA-TV Einführung (ETV-ERA)

## - Überschreiter -

- ❖ **Begrenzung des Verdienstrisikos auf max. 10 % des Entgelts**
- ❖ **darüber hinausgehende Beträge ergeben eine regelmäßige Zulage (dynamisiert)**
- ❖ **Anrechnung**
  - ➔ **Erhöhung des Grundentgelts zzgl. LE – Anteile**
  - ➔ **Erhöhungen der Belastungszulage**
  - ➔ **12 Monate nach Mitteilung 1. Tarifierhöhung**
  - ➔ **weitere Tarifierhöhungen bis auf 1 %**

# ERA-TV Einführung (ETV-ERA)

## - Regeln zur Kostenkompensation -

- ❖ **Bei betrieblichen Mehrkosten erfolgt dies durch:**
  - ➔ **Anrechnung von im Kostenvergleich nicht einbezogenen Bestandteilen des Monatslohns bzw. -gehalts jeglicher Art und Herkunft**
  - ➔ **Verwendung des ERA-Anpassungsfonds**
  - ➔ **Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Reduzierung der tariflichen Jahressonderzahlung**
  
- ❖ **Bei geringeren betrieblichen Kosten erfolgt dies durch:**
  - ➔ **Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds**
  - ➔ **Ausgleich der bestehenden Differenz durch Erhöhung der betrieblichen Jahressonderzahlung**

# ERA-TV Einführung (ETV-ERA)



**Bei Beschäftigten,**

- die am Einführungstichtag mindestens 54 Jahre alt sind und**
- dem Betrieb mindestens ein Jahr angehören,**

**wird der Ausgleichsbetrag nicht abgebaut.**

**Er nimmt an Tariferhöhungen teil.**